

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TAPANULI SELATAN**

***Delima Lubis***

*Dosen Univ. Muhammadiyah Tapanuli Selatan Jurusan Pendidikan Ekonomi*

*E mail: [delimalubis26@gmail.com](mailto:delimalubis26@gmail.com)*

**ABSTRACT**

*A university can work well when educators who manages all administrative activities of the campus, work optimally. The work of education personnel can be reflected in their performance. The main purpose of this research is to determine the effect of motivation, competence and job satisfaction to performance of workforce education at the University of Muhammadiyah South Tapanuli (UMTS). AS a sample, researcher use all personnel in UMTS which investigated through questionnaire so that nothing is missed populations. Using multiple linear regression model as analysis tool, this reseach found that motivation variable is positive and significant influence to performance of workforce education, while competence and job satisfaction has no effect on the performance of the workforce education.*

**Keywords :** *Workforce education, motivation , competence and job satisfaction*

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam melaksanakan peran di dunia pendidikan, perguruan tinggi dituntut untuk mampu mengatasi berbagai hambatan. Beragamnya kualitas input, berjalannya proses pendidikan dan pengajaran serta upaya mempertahankan atau meningkatkan mutu lulusan adalah beberapa hal yang harus dan senantiasa menjadi tantangan untuk ditaklukkan.

Selain fokus pada aktivitas pendidikan dan pengajaran di kelas dan laboratorium dimana mahasiswa dan pengajar saling berinteraksi, peran tenaga kependidikan juga sangat banyak. Administrasi kependidikan berhubungan dengan penyediaan layanan kependidikan yang berujung pada penilaian akreditasi perguruan tinggi.

Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan (UMTS) adalah satu dari 6 (enam) penyedia pendidikan tinggi yang ada di Kabupaten Tapanuli Selatan Kota Padang Sidempuan Provinsi Sumatera Utara. Berdiri sejak tanggal 15 Juli 1983 dengan izin pendirian Depdikbud nomor 017/Eva/Kop.I/84. UMTS memiliki 6 (enam) fakultas yaitu Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Fakultas Hukum, Fakultas Pertanian, Fakultas Agama Islam dan Fakultas Peternakan. Sebagian besar program studi masih memiliki akreditasi C kecuali Agama Islam, Hukum dan Pendidikan Ekonomi.

Berdasarkan data dari Biro Akademik UMTS diketahui jumlah mahasiswa saat ini 5707 orang, tenaga dosen 220 orang dan tenaga kependidikan 51 orang. Dari 51 orang tenaga kependidikan yang ada dan disebar pada seluruh fakultas, saat ini dirasa masih belum maksimal pekerjaannya. Berdasarkan penelitian pendahuluan diketahui bahwa kurangnya motivasi kerja, rendahnya kompetensi serta belum tercapainya tingkat kepuasan kerja adalah faktor penghalangnya.

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang menurut Atkidson dalam Scott (1998) disebutkan memiliki tiga indikator yaitu dorongan, harapan dan *insentive*. Dorongan berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya, harapan adalah kemungkinan perbuatan akan mencapai tujuan dan *insentive* adalah suatu rangsangan atau daya tarik yang diberikan kepada seseorang dengan tujuan membangun harapan, agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar.

Spencer dan Spencer (1993) mengungkapkan kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibatnya dengan prestasi kerja. Untuk mengukur kompetensi karyawan, Thoha (1998) menjelaskan ada 3 indikator utama, yaitu pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan yang pernah diikuti.

Kepuasan kerja menurut Gibson (2000) adalah suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Erwin dalam Yadewani (2003) adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, dimana perasaan itu bisa *favorable* namun bisa bersifat *unfavorable* tergantung bagaimana karyawan menilai aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri. Menurut Kreither dan Kinicki (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap ini tercermin pada moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja bagi karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan mengingat karyawan adalah sumber daya yang akan menggerakkan perusahaan. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka karyawan cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan akhirnya akan memiliki kinerja yang bagus bagi perusahaan sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan (Nilvia, 2004).

Dalam memberikan layanan kepada masyarakat dan civitas akademika di lingkungan perguruan tinggi, universitas perlu memperhatikan aspek peningkatan motivasi dan kinerja dosen dan tenaga kependidikannya. Keberhasilan pelaksanaan tugas seorang tenaga kependidikan tergantung pada ketersediaan berbagai sumberdaya seperti anggaran, sarana dan prasarana yang memadai, serta kualitas maupun kuantitas personal dari tenaga kependidikan itu sendiri.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa mahasiswa UMTS terungkap bahwa kinerja tenaga kependidikan yang melayani, belum optimal dalam mengurus keperluan administrasi mereka. Seringkali mahasiswa harus bolak balik untuk mengurus keperluan yang sama. Keluhan lain seperti kemampuan komunikasi dan penggunaan alat kantor seperti komputer juga masih rendah. Menurut Stoner (1996) untuk mencapai kinerja tertinggi atau optimal, perlu adanya pemahaman peran yang tinggi, bila seseorang tahu dengan persis tentang bagaimana mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya maka kinerjanya akan tinggi.

Tenaga kependidikan di UMTS melalui pimpinan telah diinstruksikan untuk bekerja sebaik mungkin serta telah mendapatkan dorongan untuk meningkatkan gairah kerja berupa kompensasi. Kepada mereka diberikan bimbingan, pengarahan dan dorongan rohani yang intensif dengan harapan agar setiap tenaga kependidikan mampu bekerja dari hati dan dapat mengimplementasikan nilai-nilai yang baik melalui tugas dan pekerjaannya di kampus.

Berdasarkan Peraturan Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan tahun 2012, secara garis besar tugas tenaga kependidikan UMTS adalah melaksanakan kegiatan pelayanan administrasi terhadap sesama tenaga kependidikan

dan civitas akademika serta melaksanakan pelayanan administrasi terhadap kegiatan akademika Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, agar proses belajar mengajar, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dapat terlaksana.

Bertolak dari permasalahan diatas diperlukan penelitian untuk mencari alternatif upaya peningkatan motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pelayanan administrasi kepada civitas akademika di UMTS sehingga berhasil dalam melaksanakan tugas yang akan tercermin pada kinerja dan profesionalisme yang tinggi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Agar penelitian ini dapat menjawab permasalahan yang ada, maka dirumuskanlah sejumlah rumusan masalah yang akan difokuskan kajiannya, yaitu: Bagaimanakah pengaruh motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan?

## 1.3 Tujuan penelitian

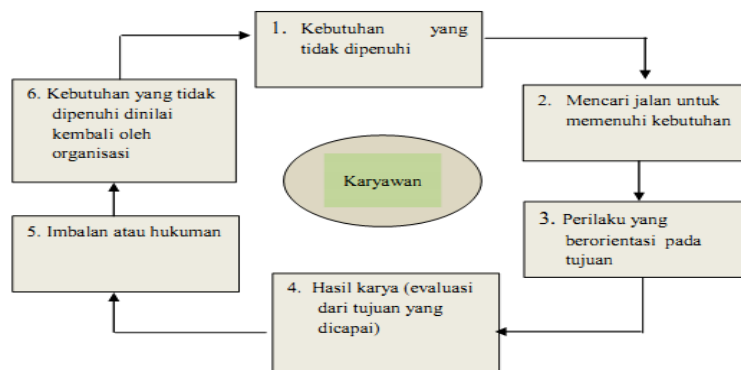
Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini membahas teori, konsep, dan faktor pendorong motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta penelitian dari peneliti terdahulu juga hipotesis yang akan dibangun.

### 2.1 Motivasi Kerja

Menurut Nawawi (2000) motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada manusia yang pada umumnya ditujukan pada karyawan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan dalam hal ini bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.



Sumber: Moskowitz dalam Hasibuan (2000)

Gambar 2.1  
Proses Motivasi

Sementara menurut Moskowitz yang dikutip Hasibuan (2000), tdk ada dlm dapus motif adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya gerak kemauan bekerja seseorang. Lebih lanjut proses motivasi digambarkan seperti pada Gambar 2.1.

Ada tiga faktor dalam motivasi, yakni motif atau dorongan, harapan dan insentif. Motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan menyumbangkan perbuatan/tingkah laku tertentu. Harapan dilihat dari aspek tuntutan non formal berupa kerjasama (*learn work*) antara atasan dengan rekan kerja dan kepercayaan atasan dalam bentuk pendelegasian wewenang. Sedangkan insentif adalah suatu rangsangan atau daya tarik yang sengaja diberikan pada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

## 2.2 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan program serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Spencer dan Spencer dalam Hutapea dan Thoha (2008) menyatakan kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektifitas kerja. Sedangkan Alwi (1998) yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu-individu untuk melakukan sesuatu dengan jaminan hasil sebagaimana yang diharapkan, kemampuan merupakan sebuah *triat* yang memperkenankan seseorang mengerjakan sesuatu baik secara mental maupun fisik.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Kompetensi juga menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Spencer dan Spencer (2007) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, (c) kepentingan/minat, (d) dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan (e) gaya kepemimpinan. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan dan Keterampilan.

Armstrong dan Baron (2002) menyebut kompetensi sebagai (1) memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk: alasan kritis, kapabilitas strategik dan pengetahuan bisnis (2) membuat pekerjaan dilakukan melalui: dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektivitas, persuasi dan pengaruh (3) Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan antarpribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi, dan pengaruh.

## 2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Gibson (2000) adalah suatu sikap yang dimiliki oleh pekerjaan tentang pekerjaan mereka. Sedangkan kepuasan kerja menurut Yadewani dalam Trianita (2007) adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, dimana perasaan itu bisa *favorable* namun bisa bersifat *unfavorable* tergantung bagaimana pegawai menilai aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri. Sedangkan menurut Kreither dan Knicki (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respon effektive atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Luthans (2006) mengemukakan tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi

kerja, artinya kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat di duga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan

Umumnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Tingkat kepuasan juga berbeda-beda sesuai dengan sistem, nilai-nilai yang diyakini individu dimaksud. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasaan yang dirasakannya dan begitu juga sebaliknya.

Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Luthans (2006) meringkaskan dalam lima dimensi (1) Pekerjaan itu sendiri (2) Gaji (3) Kesempatan promosi (4) Pengawasan dan (5) Rekan kerja. Sementara menurut Loeke (2002) kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja (1) jenis pekerjaan (2) rekan kerja (3) tunjangan (4) perlakuan yang adil (5) keamanan kerja (6) peluang menyumbang gagasan (7) gaji/upah (8) pengakuan kinerja dan (9) kesempatan bertumbuh.

Merujuk berbagai pendapat, maka Parwanto dan Wahyuddin (2005) menyimpulkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya yaitu (a) faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan; (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya; (d) faktor finansial, merupakan yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial.

## 2.4 Kinerja Karyawan

Tercapainya tujuan organisasi sangat tergantung kinerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan. Menurut Wirawan (2001) kinerja atau *performance*, adalah suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai oleh seorang karyawan. Stoner (1996) mengemukakan teori bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, *ability* (kemampuan) dan *role perception* (pemahaman peran). Blumberg dan Pringle (tahun?) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi perkalian dari kompetensi, motivasi dan *opportunity to perform* (kesempatan untuk berpartisipasi). Pendapat sejenis diutarakan Dhorna (1998) yang mendefinisikan kinerja sebagai kadar hasil yang dapat ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Vroom seperti dikutip oleh As'ad (1995) mengatakan bahwa *performance* (kinerja) seseorang merupakan fungsi dari perkalian antara motivasi dan kemampuan/kecakapan (*ability*)

Wirawan (2001) juga memberikan definisi mengenai penilaian kinerja sebagai proses penilai mengumpulkan informasi managerial kinerja ternilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkan kinerjanya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan. Dari definisi-definisi penilaian kinerja tersebut di atas maka unsur atau variabelnya yaitu proses, penilaian, mengumpulkan informasi kinerja ternilai,

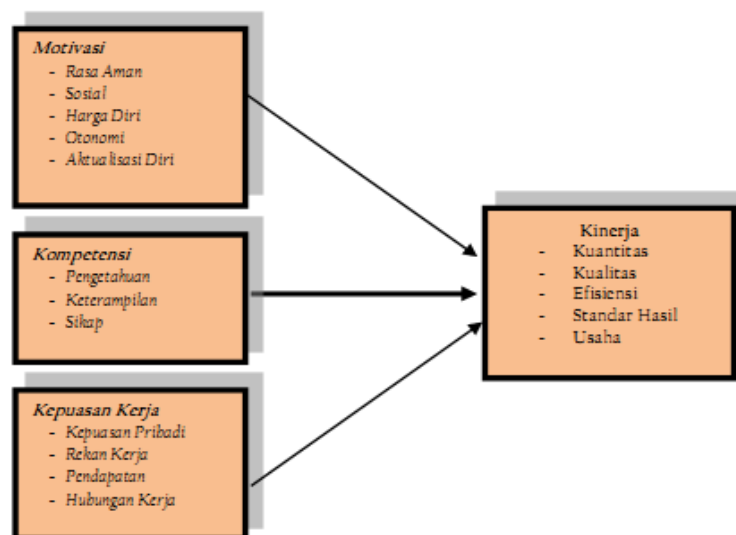
didokumentasikan secara formal, standar kerja, secara periodik dan untuk pengambilan keputusan. Kata kunci atau variabel pertama adalah proses atau sistem.

Orang umumnya akan melakukan hal-hal yang menghasilkan imbalan bagi mereka. Dengan demikian, persoalan mendasar bagi manajer adalah. Jenis perilaku apa yang saya inginkan guna mendorong bawahan-bawahan saya, Jika kalangan pegawai diberikan imbalan-imbalan karena menyodorkan hasil-hasil jangka pendek, mereka akan memberikan hasil-hasil jangka pendek.

Apabila mereka diberikan imbalan-imbalan karena (misalnya melalui komisi dan bonus yang secara progresif semakin tinggi) menghasilkan produk yang berulang-ulang atau karena mencapai standar kualitas selama jangka waktu yang lama, maka mereka akan melakukan kembali hal-hal tersebut. Agar lebih berdaya guna dan aspek manajemen strategik atas pelaksanaan penilaian kinerja, mestilah dikaitkan dengan strategi-strategi organisasi yang digunakan untuk meraih keunggulan komperatif. Sebagai contoh investasi, peningkatan kualitas atau pengendalian biaya.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pemahaman tentang penelitian ini maka dapat diilustrasikan pada Gambar 2.2 berikut ini:



Gambar 2.2  
Kerangka Konseptual Penelitian

## 3. METODE PENELITIAN

Variabel yang diteliti adalah motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja. Objek penelitiannya adalah tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan. Objek penelitian ini menggunakan populasi sebagai tenaga kependidikan, yaitu seluruh tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan sebanyak 51 orang. Analisis data yang digunakan memakai pendekatan survei. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data ordinal dan interval (kualitatif).

Tabel 3.1 Identifikasi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala	No Kuesioner
Motivasi $X_1$ (Mittchell, Vance F dan Moudgill, 1976)	Kebutuhan Keamanan ( $X_{1.1}$ )	Ordinal	1-5
	Kebutuhan Sosial ( $X_{1.2}$ )	Ordinal	6-9
	Kebutuhan Harga Diri ( $X_{1.3}$ )	Ordinal	10-13
	Kebutuhan Otonomi ( $X_{1.4}$ )	Ordinal	14-17
	Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_{1.5}$ )	Ordinal	18-21
Kompetensi ( $X_2$ ) (Boutler et al, 1998)	Pengetahuan ( $X_{2.1}$ )	Ordinal	22-27
	Keterampilan ( $X_{2.2}$ )	Ordinal	28-33
	Sikap ( $X_{2.3}$ )	Ordinal	34-41
Kepuasan kerja ( $X_3$ ) (Al-Zu'bi, 2010)	Kepuasan Pribadi	Ordinal	42,43,45
	Rekan kerja	Ordinal	44
	Pendapatan	Ordinal	46
	Hubungan Kerja	Ordinal	47-48
Kinerja (Y) Mangkunegara(2005)	Kuantitas	Ordinal	49
	Kualitas	Ordinal	50
	Efisiensi	Ordinal	51-52
	Standar hasil	Ordinal	53
	Usaha	Ordinal	54-60

Komposisi jawaban menggunakan skala likert dengan 5 (lima) tingkat jawaban. Data yang telah terkumpul terlebih dahulu dikelompokkan, kemudian ditabulasi serta dianalisa dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh dan hubungan antara motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik tenaga kependidikan di UMTS cukup beragam. Sebagian besar responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 41 orang dan sisanya 10 orang perempuan. Berdasarkan kelompok umur, jumlah tenaga kependidikan terbanyak pada kelompok umur 36-49 tahun sebanyak 50,98% disusul kelompok 25-35 tahun sebanyak 45,09% sisanya berada pada rentang usia kurang dari 25 tahun dan lebih dari 50 tahun dipersentase yang sama yaitu 1,96. Berdasarkan masa kerja jumlah yang telah mengabdikan lebih dari 4 tahun sebanyak 68,62% sementara berdasarkan tingkat pendidikan yang mereka miliki, tenaga kependidikan di UMTS sebagian besar adalah sarjana dari berbagai bidang ilmu.

Berdasarkan uraian karakteristik yang telah diungkapkan dapat disimpulkan komposisi tenaga kependidikan di UMTS mayoritas berjenis kelamin laki-laki, berada pada rentang usia produktif, dengan masa kerja lebih dari 4 tahun dan tingkat pendidikan sarjana.

#### Pengujian Validitas

Akurasi data sangat dibutuhkan dalam menentukan kualitas hasil penelitian. Untuk itu perlu dilakukan pengujian terhadap variabel-variabel yang digunakan (yang dijabarkan berupa item-item pertanyaan dalam kuesioner) valid atau tidak. Variabel Motivasi terdiri dari 21 pernyataan, berdasarkan uji validitas ditemukan 9 item pertanyaan yang tidak valid yaitu pernyataan 5, 10, 11, 12, 14-17, dan 20 karena nilai koefisien korelasinya negatif. Jadi terdapat 12 item pernyataan yang valid. Untuk

variabel kompetensi terdiri dari 20 pernyataan, berdasarkan uji validitas ditemukan 4 item pertanyaan yang tidak valid yaitu pernyataan 23,27,31 dan 33 karena nilai koefisien korelasinya negatif. Jadi terdapat 16 item pernyataan yang valid. Sementara Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 7 pernyataan, berdasarkan uji validitas ditemukan 3 item pertanyaan yang tidak valid yaitu pernyataan 43,45 dan 46 karena nilai koefisien korelasinya negatif. Jadi terdapat 4 item pernyataan yang valid. Untuk Variabel Kinerja terdiri dari 12 pernyataan, berdasarkan uji validitas ditemukan 4 item pertanyaan yang tidak valid yaitu pernyataan 57-60 karena nilai koefisien korelasinya negatif. Jadi terdapat 8 item pernyataan yang valid.

Untuk melihat reliabilitas instrument dihitung Cronbach Alpha dari instrument yang sudah dinyatakan valid. Hasil uji menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi nilainya adalah 0,689, Kompetensi nilainya adalah 0,723 Kepuasan Kerja nilainya adalah 0,530 dan Kinerja nilainya adalah 0,700.

Untuk melihat hubungan motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan digunakan korelasi *Rank Spearman* yaitu dengan menghitung korelasi antar variabel dari total skor untuk setiap variabel motivasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan variabel kinerja ( $Y$ ). Nilai koefisien korelasi menunjukkan keeratan hubungan antar variabel yang diteliti dan disusun pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Koefisien Regresi Model

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,720	1,078		,667	,508
Motivasi	,665	,155	,526	4,278	,000
Kompetensi	-,084	,200	-,055	-,420	,677
Kepuasan	,281	,273	,136	1,029	,309

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui masing-masing nilai koefisien  $t$  statistik untuk setiap variable. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi sebesar 4,278 dan signifikan pada alfa 5% dengan nilai  $p$ -value  $t$  statistik sebesar 0,000 yang bernilai lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa motivasi signifikan mempengaruhi kinerja.
2. Variabel Kompetensi nilai  $t$  statistic menunjukkan angka sebesar 0,420 dan tidak signifikan pada alfa 5%. Nilai  $p$ -value  $t$  statistik sebesar 0,677 yang bernilai lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kompetensi tidak signifikan mempengaruhi kinerja.
3. Variabel Kepuasan Kerja nilai  $t$  statistic menunjukkan angka sebesar 1,029 dan tidak signifikan pada alfa 5%. Nilai  $p$ -value  $t$  statistik sebesar 0,309 yang bernilai lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja.

Hubungan variabel motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di UMTS dihitung dengan korelasi yang nilainya sebagai berikut:

1. variabel motivasi dan kinerja mempunyai hubungan yang positif sebesar 0,493 artinya semakin besar motivasi yang dirasakan tenaga kependidikan, kinerja mereka akan semakin meningkat. Nilai koefisien korelasi dengan besaran 0,493 berada dalam rentang rendah



2. variabel kompetensi dan kinerja mempunyai hubungan yang negatif sebesar 0,088 artinya tingkat kompetensi tenaga kependidikan berbanding terbalik dengan kinerja yang mereka hasilkan. Nilai koefisien korelasi dengan besaran 0,088 berada dalam rentang rendah
3. variabel kepuasan kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang positif sebesar 0,113 artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan semakin baik kinerja mereka. Nilai koefisien korelasi dengan besaran 0,113 berada dalam rentang rendah

Model persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 0,720 + 0,665 X_1 - 0,084 X_2 + 0,281 X_3$$

Untuk mengetahui variable proporsi yang menjelaskan kontribusi pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di UMTS, maka dilakukan uji koefisien determinasi atau  $R^2$ . Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,307 dan berartinya hanya mampu menjelaskan 30,7% dari variabel kinerja tenaga kependidikan di UMTS.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisa di atas, setelah pengujian secara parsial maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja tenaga kependidikan di UMTS. Hasil penelitian ini mendukung teori Mitchell, Vance F dan Pravin Moudgill yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Rata-rata nilai motivasi yang terdiri dari kebutuhan keamanan (3,35), kebutuhan sosial (3,406), kebutuhan harga diri (3,098) dan kebutuhan aktualisasi diri (3,052) mengindikasikan bahwa sejauh ini tenaga kependidikan di UMTS memiliki motivasi yang cukup untuk bekerja. Berdasarkan komposisi karakteristik tenaga kependidikan yang ada di UMTS yaitu mayoritas laki-laki menguatkan bahwa di UMTS tenaga kependidikan laki-laki memiliki motivasi yang besar untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan mereka terutama demi memenuhi kebutuhan sosial mereka.

Tidak terwakilinya kebutuhan otonomi dalam hal ini diduga karena sudah bisa jenis pekerjaan yang dilakukan tenaga kependidikan hanya sebatas sebagai pelaksana kerja saja, belum menyentuh pada kewenangan yang lebih luas dan pada posisi pengambil keputusan mengingat UMTS berada dibawah Yayasan Muhammadiyah.

Hubungan yang terbangun antara kompetensi dan kinerja tenaga kependidikan di UMTS negatif. Hal ini berbeda dengan teori. Analisis variabel kompetensi tenaga kependidikan UMTS memperlihatkan bahwa nilai rata-rata untuk pengetahuan (3,38), keterampilan (2,897) dan sikap (4,085).

Berdasarkan komposisi karakteristik tenaga kependidikan yang ada di UMTS yaitu mayoritas sarjana diduga tenaga kependidikan yang ada saat ini masuk menjadi pegawai di UMTS biasanya sebagai pekerjaan pertama. Mereka melakukan pekerjaan tersebut dengan sikap yang sangat baik dan pengetahuan yang cukup. Keterampilan mereka saja yang masih perlu dilatih. Pada saat mereka sudah mulai terampil mereka mendapatkan pekerjaan baru dan memutuskan berhenti. Tingginya indikator sikap yang ada diduga karena adanya budaya kerja yang baik di UMTS berupa penerapan nilai-nilai agama dilingkungan kampus berupa pengajian rutin, tadarusan, serta penerapan SOP yang cukup ketat.

Untuk variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dengan kinerja tetapi tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Ini bisa kita lihat dari hasil rata-rata jawaban responden yang umumnya hampir mencapai puas (3,93) Hubungan baik yang dibangun oleh atasan tenaga kependidikan (berupa komunikasi dalam hubungan kerja dan penyelesaian masalah) memiliki angka yang tinggi (3,98 dan 3,90) artinya tenaga kependidikan di UMTS puas dengan atasan mereka. Tidak terungkap indikator kepuasan kerja yang berasal dari besarnya imbalan yang mereka terima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kreither dan Knicki (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

## **5. KESIMPULAN**

Dari output regresi berganda didapat bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berhubungan tidak signifikan dengan kinerja tenaga kependidikan di UMTS. Ini menunjukkan masih ada faktor-faktor kompetensi dan kepuasan kerja selain yang digunakan dalam penelitian ini yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan., kemudian dengan koefisien determinasi sebesar 30,7% menunjukkan bahwa masih ada 69,3% lagi variabel lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan di UMTS.

Dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan maka perlu diperhatikan faktor-faktor lain yang menentukan kinerja yang meliputi motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja. Peningkatan kinerja tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan dalam bekerja. Seperti yang dikatakan bahwa orang akan merasa puas jika apa yang diharapkannya sesuai dengan kenyataan. Demikian juga motivasi kerja, semakin tinggi motivasi tenaga kependidikan maka akan semakin lebih baik kinerja mereka dalam organisasi. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Disamping itu perlu menetapkan suatu strategi yang memacu semangat tenaga kependidikan untuk mencapainya, seperti yang sekarang .

Faktor motivasi dalam penelitian ini adalah satu-satu variable yang menunjukkan pengaruh signifikan menunjang kinerja tenaga kependidikan di UMTS. Untuk itu kepada manajemen UMTS diharapkan dapat mempertahankan rasa aman yang telah dirasakan tenaga kependidikan selama bekerja di UMTS. Seluruh tenaga kependidikan diangkat dengan surat pengangkatan dari Yayasan Muhammadiyah. Dengan adanya surat dimaksud, timbul rasa aman dalam diri mereka. Para tenaga kependidikan selanjutnya dapat bekerja dengan baik tanpa dibayangi dengan masalah ketidakpastian dimasa depan terhadap pekerjaan mereka.

Manajemen perlu memberikan tambahan keterampilan dan atau pengetahuan agar terjadi peningkatan kinerja. Dengan mengikutsertakan mereka dalam seminar, *workshop*, diseminasi dan program atau kegiatan sejenis dan dikirim mewakili nama UMTS tenaga kependidikan akan merasa sepenuhnya menjadi bagian dari UMTS.

Pemberian kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi juga sangat diharapkan oleh tenaga kependidikan. Kegiatan pengembangan dapat berupa peningkatan jumlah wirid atau pengajian atau pelatihan kepribadian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwi , S, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, 1998  
Armstrong dan Baron, *Hand book of Performance Management, An Evidence-Based*

- Guide To Delivering High Performance, Fouth edition, 2002*
- As'ad, Muhammad, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta, Gramedia, 2006
- Dhorna Thyer, Bruce, *Developing Discipline-Specific Knowledge For Social Work: Is It Possible?* Journal of Social Work Education; Winter 1998; 38, 1; ProQuest Education Journals pg. 101
- Gibson, Ivancevich, J.M & Donnelly, J.H. *Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid I, Jakarta: Binarupa Aksara, 2000
- Kontz Chris Brown-Mahoney, 2001. *Work Climate Related to Job Satisfaction Among Dutch Nurse Anesthetists*, AANA Journal, Vol. 79, No. 1
- Kreither, Robert & Kinicki, Angelo, 2001. *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE YPKN, Yogyakarta.
- Nilvia, W, 2004. Identifikasi Faktor-faktor Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aeronurti, Catering Service Batam, Tesis Pasca Sarjana, *Industrial Engineering and Management Batam*
- Parwanto dan Wahyuddin, 2001. *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Surakarta*, Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rinintasari, 2006. *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual Karyawan dan Staf pada PT. Semen Padang*, Tesis Pasca Sarjana UNAND,
- Rivai dan Pramusinto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka
- Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Komplek Gramedia,
- Scott, Bill, 1998. *Keterampilan Berkomunikasi*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Singarimbun, 1989. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, CV Alfabeta
- Hutapea, Parulian dan Thiha, Nurianna, 2008. *Kompetensi plus Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama
- Stoner, 1996. *Principles of Personel Management*, NewYork, MC. Grad Hill, Fifth Edition , Book Co. Inc
- Sugiyono, 1997. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, PT. Alfabeta
- Thoha, Miftah, 1998. *Prilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Trianita, Mery, 2007. *Pengaruh Stress Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Cabang Utama BPD Sumatera Barat*, Tesis Program Magister Manajemen UNAND Padang
- Tulus, 1998. *Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan*, Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol 2 No 2 STIE YPKN, Yogyakarta
- Wahyudi, M dan Djumino, *Analisis Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri*, Tesis Program Magister Manajemen UII Yogyakarta, 2005
- Winardi, 2004 *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, 2001. *Modul Kuliah Evaluasi Kinerja*, Jakarta
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta, Rajawali